

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PUSKESMAS DI KABUPATEN KUDUS**

TESIS



Oleh

:

**SRI WAHYUNI
NIM. 2012-01-028**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2014**

TESIS

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS DI KABUPATEN KUDUS

Oleh :

SRI WAHYUNI

telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui ,
Tim Pembimbing,

Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM

Ketua

Drs. H. M. Masruri, MM

Anggota

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Dr. Drs. Joko Utomo, MM

HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

**JUDUL : PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PUSKESMAS DI KABUPATEN
KUDUS**

Nama Mahasiswa : Sri Wahyuni
NIM : 2012-01-028
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

TIM PEMBIMBING :
Ketua : Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM
Anggota : Drs. H. M. Masruri, MM

TIM DOSEN PENGUJI :
Dosen Penguji : Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM
Tanggal Ujian : 20 Maret 2014



PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis dengan judul :

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS DI KABUPATEN KUDUS

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN di cabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus,

2014

Penulis

SRI WAHYUNI

NIM. 2012-01-028

RIWAYAT HIDUP

Nama : Sri Wahyuni
Tempat/Tgl Lahir : Jepara, 08 Oktober 1969
Agama : Islam
Alamat : Undaan Lor RT. 8 RW. 5 Kec. Undaan Kab. Kudus

PENDIDIKAN

Tahun 1982 : Lulus Sekolah Dasar Krasak Bangsri
Tahun 1985 : Lulus SMP Bangsri
Tahun 1988 : Lulus Sekolah Perawat Kudus
Tahun 1990 : Lulus Program Pendidikan Bidan Parakan
Tahun 2003 : Lulus DIII Kebidanan Kudus
Tahun 2008 : Lulus Sarjana Kesehatan Masyarakat

PEKERJAAN

Tahun 1998-1989 : RS Roemani Semarang
Tahun 1990- 1991 : RB Bunda Mulia
Tahun 1990-1994 : Puskesmas Undaan – Kudus
Tahun 1994-1997 : Puskesmas Ngemplak – Kudus
Tahun 1997-2003 : Puskesmas Rendeng– Kudus
Tahun 2004-2008 : Puskesmas Jati – Kudus
Tahun 2008 –
sekarang : Puskesmas Ngemplakv– Kudus

Kudus, Maret 2014
Penulis

Sri Wahyuni

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof Dr. dr. Sarjadi, Sp.PA, selaku Rektor Universitas Muria Kudus yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan selama mengikuti studi.
2. Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UMK yang telah memberikan kemudahan dan memotivasi dalam menyelesaikan studi.
3. Dr. Drs. Joko Utomo, MM, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM, selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan Tesis ini.
5. Drs. H. M. Masruri, MM, selaku pembimbing anggota yang telah membimbing serta memberi saran hingga terwujudnya tesis ini.
6. Para dosen dan rekan-rekan penulis di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah banyak memberikan bantuan atau ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.
7. Suami dan anak-anak yang tercinta yang telah memberikan motivasi dan mendampingi untuk mencapai kesuksesan.

Semoga Allah SWT melimpahkan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Kudus, Maret 2014

Penulis

Sri Wahyuni

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS DI KABUPATEN KUDUS**. Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen (S-2) di Universitas Muria Kudus.

Sebagai sebuah tesis tentunya tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya kami harapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun. Tidak lupa kami juga sampaikan ucapan terima kasih kepada Pembimbing Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM dan Drs. H. M. Masruri, MM. yang telah memberikan dukungan sehingga Tesis ini dapat selesai sesuai rencana.

Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Dengan segala kekurangannya semoga mampu memberikan sumbangsih kendati kecil untuk diterapkan baik dalam praktek maupun untuk penelitian selanjutnya.

Kudus,

2014

Penulis

Sri Wahyuni

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS DI KABUPATEN KUDUS

SRI WAHYUNI

Magister Manajemen Universitas Muria Kudus
Pembimbing I : Dr. Drs. H. ZAINURI, MM,
Pembimbing II : Drs. H. M. Masruri, MM,
Tahun 2014

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai, menganalisis pengaruh kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Kudus.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kabupaten Kudus yang diambil 6 puskesmas Ngemplak, Rendeng, Sidorekso, Jati, Tanjung Rejo, dan Gribig, sedangkan jumlah sampel diambil sebanyak 200. Instrumen pengumpulan data kuisioner. Analisis data menggunakan model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka teknis analisis yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan melalui sistem AMOS.

Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan, terhadap kepuasan kerja pegawai karena nilai CR sebesar 4,311, Prob. sebesar 0,000, (2) ada pengaruh Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai karena nilai CR sebesar 4,151, Prob. sebesar 0,000, (3) ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang didasarkan pada nilai CR sebesar 2,918 Prob. sebesar sebesar 0,004, (4) ada pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai yang di dasarkan pada nilai CR sebesar 2,611 dengan Prob. sebesar 0,009, (5) ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang didasarkan pada nilai CR sebesar 3,291, Prob. sebesar sebesar 0,001, (6) ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai yang didasarkan pada nilai CR sebesar 2,785, Prob. sebesar sebesar 0,005, (7) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai CR sebesar 4,878, Prob. sebesar sebesar 0,000, (8) ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan, terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai probability (0,001) dan C.R adalah sebesar (3,237), (9) ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang dibuktikan oleh nilai probability (0,001) dan nilai C.R adalah sebesar (3,166), (10) ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang dibuktikan oleh nilai probability (0,012) dan nilai C.R adalah sebesar (2,493).

Kata kunci: Kedisiplinan, komitmen organisasi, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan SEM Analisis

**EFFECT OF DISCIPLINE, COMMITMENT TO THE PERFORMANCE OF
ORGANIZATION AND COMMUNICATION THROUGH EMPLOYEE JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE PUSKESMAS DISTRICT
KUDUS**

SRI WAHYUNI

Master of Management University of Muria Kudus

Advisor I: Dr. Drs. H. ZAINURI, MM, Advisor II : Drs. H. M. Masruri, MM,
Year 2014

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of discipline, commitment, and organizational communication on job satisfaction of employees, analyzed the influence of discipline, commitment and organizational communications to employee performance, analyzing the influence of discipline, commitment and organizational communications to employee performance through job satisfaction and analyzing the effect of job satisfaction on performance Puskesmas District Kudus.

The population in this study were employees of the Puskesmas District Kudus taken 6 Puskesmas, Rendeng Sidorekso, Jati, Tanjung Rejo, dan Gribig, while the number of samples taken as 200. Questionnaire data collection instruments. Analysis of the data using the model of causality or influence relationships. To test the hypothesis proposed in this study the use of technical analysis is that SEM through AMOS system.

Based on the analysis of the test results it can be concluded that (1) there is a positive and significant effect of the discipline, the employee job satisfaction because the CR value of 4.311, Prob. of 0.000, (2) There is no influence of a positive and significant effect between organizational commitment to employee job satisfaction because the CR value of 4.151, Prob. of 0.000, (3) there is a positive and significant influence on the communication between employee job satisfaction based on the CR value of 2.918 Prob. was of 0.004, (4) there is a positive and significant effect on the performance of the discipline of the Holy employees based on the value of CR was 2.611 with Prob. of 0.009, (5) there is a positive and significant effect between organizational commitment to employee performance based on the CR value of 3.291, Prob. amounted to 0,001, (6) there is a positive and significant effect on the performance of communication between employees in the based on the value of 2.785, Prob. amounted to 0,005, (7) there is a positive and significant effect between job satisfaction on employee performance because the CR value of 4.878, Prob. amounted to 0,000, (8) there is a positive and significant effect among variables of discipline, the performance of employees through job satisfaction as evidenced by a probability value (0.001) and CR is equal to (3.237), (9) there is a positive and significant effect between organizational commitment variables on employee performance through job satisfaction as evidenced by the probability value (0.001) and the value of CR is equal to (3.166), (10) there is a positive and significant influence between communication variables on the performance of employees through job satisfaction as evidenced by the probability value (0.012) and the value CR is equal to (2.493).

Key words: discipline, organizational commitment, communication, job satisfaction and employee performance with SEM Analysis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN TESIS | ii |
| HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | iv |
| RIWAYAT HIDUP..... | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1. Kedisiplinan | 10 |
| 2.2. Komitmen Organisasi | 12 |

| | Halaman |
|---|-----------|
| 2.3. Komunikasi | 15 |
| 2.4. Kepuasan Kerja | 19 |
| 2.5. Kinerja Pegawai | 25 |
| 2.6. Hubungan Antar Variabel | 32 |
| 2.6.1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja..... | 32 |
| 2.6.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja | 33 |
| 2.6.3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja..... | 33 |
| 2.6.4. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.... | 34 |
| 2.6.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai | 35 |
| 2.6.6. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai | 36 |
| 2.6.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 38 |
| 2.7. Penelitian Terdahulu | 39 |
| 2.8. Kerangka Pemikiran Teoritis | 41 |
| 2.9. Hipotesis | 23 |
| 2.9.1. Efektivitas Pelatihan | 24 |
| 2.9.2. Ukuran Efektivitas Pelatihan | 24 |
| 2.9.3. Indikator Efektivitas Pelatihan | 24 |
| BAB. III. METODE PENELITIAN | 44 |
| 3.1. Desain Penelitian | 44 |
| 3.2. Populasi dan Sampel | 44 |

| | Halaman |
|--|---------|
| 3.3. Variabel Penelitian | 46 |
| 3.3.1. Macam Variabel | 46 |
| 3.3.2. Definisi Operasional Variabel | 46 |
| 3.4. Jenis dan Sumber Data | 49 |
| 3.5. Metode Pengumpulan Data | 50 |
| 3.6. Uji Instrumen | 51 |
| 3.6.1. Uji Validitas | 51 |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas | 52 |
| 3.7. Analisis Data | 54 |
| 3.7.1. Pengembangan Model Teoritis | 54 |
| 3.7.2. Pengembangan Diagram Alur (<i>Path Diagram</i>) | 54 |
| 3.7.3. Konversi Diagram Alur ke dalam persamaan | 55 |
| 3.7.4. Memilih Matriks Input dan Estimasi Model Kovarians atau Korelasi | 56 |
| 3.7.5. Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi | 56 |
| 3.7.6. Evaluasi Kriteria <i>Goodness-of-fit</i> | 57 |
| 3.7.7. Uji Kesesuaian dan Uji Statistik | 58 |
| 3.7.8. Interpretasi dan Modifikasi Model | 60 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 62 |
| 4.1. Deskripsi Data | 62 |
| 4.1.1. Gambaran Umum Responden Penelitian | 62 |
| 4.1.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel | 65 |
| 4.1.2.1. Variabel Kedisiplinan | 65 |

| | Halaman |
|---|---------|
| 4.1.2.2. Variabel Komitmen Organisasi | 66 |
| 4.1.2.3. Variabel Komunikasi | 67 |
| 4.1.2.4. Variabel Kepuasan Kerja | 68 |
| 4.1.2.5. Variabel Kinerja | 69 |
| 4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas | 71 |
| 4.2.1. Uji Validitas | 71 |
| 4.2.2. Uji Reliabilitas | 73 |
| 4.3. Analisis Inferensial | 74 |
| 4.3.1. Evaluasi atas Asumsi-Asumsi SEM | 74 |
| 4.3.2. Analisis Faktor Konfirmatori (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>) | 77 |
| 4.4. Pengujian Hipotesis | 79 |
| 4.4.1. Analisis Pengaruh Langsung | 80 |
| 4.4.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>) .. | 84 |
| 4.4.3. Besarnya <i>Total Effect</i> | 86 |
| 4.5. Pembahasan | 87 |
| 4.5.1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja..... | 88 |
| 4.5.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja | 89 |
| 4.5.3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja | 91 |
| 4.5.4. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja | 92 |
| 4.5.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai | 93 |

| | |
|---|-----|
| 4.5.6. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai | 94 |
| 4.5.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 96 |
| 4.5.8. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja | 97 |
| 4.5.9. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja | 98 |
| 4.5.10. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja | 98 |
| BAB V.SIMPULAN DAN SARAN | 100 |
| 5.1. Kesimpulan | 100 |
| 5.2. Saran | 102 |
| DAFTAR PUSTAKA | 104 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | Halaman |
|-------|--|---------|
| 2.1. | Tinjauan Penelitian Terdahulu | 39 |
| 3.1. | Perhitungan Jumlah Responden | 46 |
| 3.2. | <i>Goodness of Fit Indices</i> | 51 |
| 4.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 62 |
| 4.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 63 |
| 4.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan. | 63 |
| 4.4. | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 64 |
| 4.5. | Frekuensi Variabel Kedisiplinan | 65 |
| 4.6. | Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi | 66 |
| 4.7. | Frekuensi Variabel Komunikasi | 67 |
| 4.8. | Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja | 69 |
| 4.9. | Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai | 70 |
| 4.10. | Uji Validitas | 71 |
| 4.11. | Uji Reliabilitas | 73 |
| 4.12. | Uji Normalitas Data | 74 |
| 4.13. | Uji Multivariate Outliers | 76 |
| 4.14. | Hasil Pengujian Kelayakan Variabel Eksogen | 78 |
| 4.15. | <i>Regression Weights</i> | 79 |
| 4.16. | Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM | 80 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.17. | Hasil Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung/Direct)..... | 83 |
| 4.18. | Besar <i>Indirect Effect</i> melalui Kepuasan | 84 |
| 4.19. | Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung/ <i>Indirect</i> | 85 |
| 4.20. | Besar <i>Total Effect</i> | 86 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---------------------------|---------|
| 2.1. Kerangka Pikir | 42 |
| 3.1. Diagram Alur | 53 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|------------------------------------|---------|
| 1. Daftar Pertanyaan | 108 |
| 2. Hasil Tanggapan Responden | 114 |
| 3. Uji Validitas | 121 |
| 4. Uji Reliabilitas | 125 |
| 5. Konstruk Awal | 127 |
| 6. Konstruk Revisi | 138 |
| 7. Frekuensi Data | 158 |

